

РЕШЕНИЕ

№ 894

гр. Шумен, 24.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ШУМЕН, X-И СЪСТАВ, в публично заседание на четиринадесети ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Жанет М. Х.а

при участието на секретаря АНА СТ. ТОНЕВА
като разгледа докладваното от Жанет М. Х.а Гражданско дело №
20233630102046 по описа за 2023 година

Предявени са обективно съединени иски по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ.

Производството по настоящото дело е образувано по искова молба от В. Х. В. с ЕГН ***** с адрес гр.Шумен, ул.“****” № 46, вх.5, ет.26, ап.54, със съдебен адрес гр.Шумен, ул.“****” № 7, ет.2, офис 1, чрез адв. Соня Григорова от ШАК срещу „Дом за възрастни хора с умствена изостаналост“ – с. Лозево с БУЛСТАТ ***, представлявано от Директора Желю Желев с адрес гр.Шумен, местност Лозево.

В исковата молба се сочи, че по силата на сключен между страните трудов договор № 19 от 22.03.2012г. ищецът работил в „Дом за възрастни хора с умствена изостаналост“ – с. Лозево. От 01.01.2021г. бил назначен на длъжност „дезинфектор“.

На 14.07.2023г. му било връчено Предизвестие № 17/14.07.2023г., в което било посочено, че на основание чл.326 от КТ във връзка с чл.328, ал.1, т.2 и т.3 и чл.16 и чл.17 от Колективния трудов договор ще бъде прекратено трудовоправното отношение между страните. От предизвестието не му станало ясно на какво точно основание ще бъде прекратен трудовия договор, тъй като в него били посочени няколко различни основания. На 16.08.2023г. му била връчена Заповед № 56 от 14.08.2023г., с която бил прекратен трудовия договор.

На работодателят му било известно обстоятелството, че ищецът от 17.06.2013г. е трудоустроен, поради общо заболяване „Ишемична болест на сърцето – САП II ФК. Миокарден инфаркт в хроничен стадий, постинфарктна аневризма. Състояние след изплантиране на стент на ДКА. Артериална хипертония III ст. Умерени стойности, сърдечна форма.“, тъй като му бил предоставил експертните решения на ТЕЛК. Същевременно бил

член на синдикалната организация. Поради това попадал в обхвата на защитата на чл.333, ал.1 и ал.2 от КТ. Не му било известно процедурата да била спазена от работодателя. Счита, че директора на дома нямал компетенциите да прекрати трудовия договор, тъй като работодател според него бил Кмета на общината, поради това и предизвестieto и заповедта били издадени от некомпетентен орган. Имало и разминавания между предизвестieto и заповедта на основанията за прекратяване на договора. В заключение моли за уважаване на исквете, тъй като не знаел на какво основание бил прекратен трудовия договор и тъй като мястото не било закрито, следвало да го трудоустроят на друго работно място. Претендират се и разноските в производството.

Препис от молбата, ведно с доказателствата към нея са редовно връчени на ответника „Дом за пълнолетни лица с умствена изостаналост“ – с. Лозево („Дом за възрастни хора с умствена изостаналост“ – с. Лозево), като в срока по чл.131 от ГПК е депозиран отговор на исковата молба. Счита се, че исквете са допустими, но се оспорва основателността на същите. Не се оспорва фактът, че ищецът е синдикален член, но се сочи, че не бил член на ръководен орган на синдикална организация, поради което не се ползва от допълнителна защита при уволнение. Твърди се, че прекратяването на договора е извършено след получаване на предварителното съгласие за уволнение от Инспекцията по труда, с връчване на едномесечно предизвестие и след изтичане на срока му. Длъжността на ищеца била създадена във връзка с дейности по дезинфекция, свързани с пандемията от Ковид, а към момента отшумели последиците от същата. Намалването на обема на работа било свързано с изпълнения на решения на държавни и общински органи, които налагали редукция на персонала. Излагат се и подробности, свързани с проектите, които се реализирали. В заключение се иска отхвърлянето на исквете и присъждане на разноските по делото.

С проекта за доклад по делото, съдът е прекратил производството по искането за признаване незаконосъобразността на Предизвестие № 17 от 14.07.2023г. и неговата отмяна, като недопустимо, като определението е влязло в законна сила и производството е продължило в останалата си част.

В съдебно заседание ищецът се явява лично, заедно с адв. Григорова от ШАК, като се поддържа исковата молба. В представените по делото писмени бележки, се сочи, че е нарушен чл.14 от КТД и липсва писмено становище на синдиката по т.2 на същата разпоредба. Установени са нарушения и на чл.16 и чл.19 от КТД. Налице са разминавания в основанията за прекратяване на правоотношението между Предизвестieto и Заповедта за уволнение. В заключение се моли за уважаване на предявените искове.

В съдебно заседание за ответника се явява адв. Стоян Обретенов от ШАК, който поддържа писмения отговор и моли за отхвърляне на исквете, като неоснователни. В писмените бележки, представени по делото, доразвива изложените от него доводи.

От събраните по делото доказателства се прие за установено от фактическа страна следното:

Страните по делото не спорят, а и от доказателствата по него се установява, че

същите били в трудово правоотношение по силата на сключен срочен трудов договор № 19/22.03.2012г., като ищецът заемал длъжността „трудотерапевт“ с място на работа „Дом за възрастни хора с умствена изостаналост“ – Лозево (ДВУИ). След изтичане на срока за изпитване, същият се превърнал в безсрочен. Видно от Експертно решение № 1323 от 17.06.2013г. водещата диагноза на ищеца била „Стар инфаркт на миокарда“, като в описанието на общото заболяване било посочено: „Исхемична болест на сърцето – САП II ФК. Миокарден инфаркт в хроничен стадий, постинфарктна аневризма. Състояние след изплантиране на стент на ДКА. Артериална хипертония III ст. Умерени стойности, сърдечна форма.“ По експертното решение ищецът бил с 80% трайно намалена работоспособност, като му било дадено разрешение да работи на заеманата от него длъжност, без тежък физически труд, ношен труд, нервно пренапрежение и неблагоприятни климатични фактори. С последващи Експертни решения срокът бил удължаван през три години, без промяна на диагнозите и процента неработоспособност.

С Допълнително споразумение от 27.01.2021г. ищецът бил преназначен от длъжността „трудотерапевт“ на длъжността „дезинфектор“.

Видно от последното Експертно решение с № 00199 от 12.06.2023г. (находящо се в трудовото досие на лицето), изготвено по документи във връзка с писмо от работодателя изх. № 98 от 05.06.2023г. до ТЕЛК – Шумен), експертната комисия приема, че лицето се намира под закрила от уволнение по чл.333, ал.1, т.2 и т.3 от КТ във връзка с чл.1, ал.1, т.1 от Наредба № 5/20.02.1987г. на МНЗ, като не е целесъобразно съкращаването на лицето, поради намалени адаптационни способности към условията на труд.

Изпратено е писмо изх. № 98 от 07.06.2023г. от работодателя „Дом за пълнолетни лица с умствена изостаналост“ до Служба по трудова медицина – гр.Шумен за становище относно прекратяване трудовото правоотношение с ищеца, поради структурни промени, поради отпадането необходимостта от длъжността му и поради липсата на свободен щат, на който да бъде устроен. В отговор е получено писмо изх.№ 12 от 09.06.2023г., в което се посочва, че лицето трябва да бъде освободено след разрешение на Дирекция „Инспекция по труда“. Видно от Писмо изх. № 23058980 от 23.06.2023г. такова предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца е дадено (лист 35) от делото.

На ищеца било връчено Предизвестие № 17 от 14.07.2023г., с което същият бил уведомен, че в срок от един месец ще бъде прекратено трудовото правоотношение поради промяна на структурата на работодателя и предстоящото прекратяване на дейността му, сочейки чл.328, ал.1, т.2 и т.3 от КТ и чл.16 и чл.17 от КТД.

По делото е приложена и Заповед № РД №1-0355/09.03.2018г. на Агенция социално подпомагане, с която било наредено преустановяване настаняването в Дом за пълнолетни лица с умствена изостаналост – с. Лозево, както и писма относно стартиране преместването на потребители на услугата, отговаряща на профила в изградени за целта центрове в други общини.

Представен е и Колективен трудов договор от 25.01.2023г. сключен между

работодателя и председателя на синдикална организация КНСБ.

Въз основа на горната фактическа обстановка и преценените доказателства в цялост и поотделно, съдът прави следните правни изводи:

Безспорно е, че страните по делото са били в трудовоправно отношение, възникнало по силата на Трудов договор № 19 от 22.03.2012г., сключен с Директора на „Дом за възрастни с умствена изостаналост“ (ДВУИ). Правоотношението било прекратено със Заповед № 56 от 14.08.2023г. с посочено правно основание по чл.328, ал.1, т.3 от КТ и посочване текстово - поради намаляване обема на работа.

От служебно извършената справка от Регистъра по Булстат, е видно, че ответникът е с наименование „Дом за възрастни с умствена изостаналост“ (ДВУИ), което обстоятелство се потвърждава и от ответника в писмения отговор по делото. Поради това, съдът намира, че коректното наименование на ответникът по делото е „Дом за възрастни с умствена изостаналост“.

Съгласно редакцията на чл.18а, ал.2 от Закона за социалното подпомагане (ДВ, бр. 15 от 2020г.), действащ към момента на сключване на договора, работодател на персонала в социална услуга, която е делегирана от държавата дейност и местна дейност, е нейният ръководител. Към момента на прекратяване на трудовото правоотношение действащ е Закона за социалните услуги (обн. ДВ, бр. 24, влязъл в сила на 01.07.2020г.), като с неговите разпоредби – § 1 от Допълнителните разпоредби и чл.28 и чл.29, ал.2 от ЗСУ, се запазва уредбата на работодателската власт по отношение персонала на съответната социална услуга и работодател на ищеца следва да се счита отново ръководителят на съответният ДВУИ. В този смисъл е и Определение № 1569 от 09.06.2023г. на ВКС по гр.д. № 143/2023г., III г.о. Поради това, съдът намира, че възраженията на ищеца в тази връзка са неоснователни, като уволнителната заповед е издадена от лице с работодателска власт и в неговите компетенции.

Съдът намира, че дадената квалификация на основаниято в заповедта очертава посочената в КТ хипотеза на безвиновното уволнение по чл.328, ал.1, т.3 от КТ. При спор за законосъобразността на уволнението задължението на работодателят е да докаже, че намаляването обема на работата не е фиктивно, а реално, като за установяване на последното е без значение съдържанието на уволнителната заповед и същата не следва да се мотивира, за да е редовна от външна страна. В конкретния случай се доказва намаляването обема на работа при работодателят. В тази връзка съдът кредитира Заповед № РД-01-0355 от 09.03.2018г. на Изпълнителен директор на АСП, предвиждаща преустановяване настаняването на пълнолетни лица с умствена изостаналост в дома, считано от 09.03.2018г.; Справка за движението на потребители в дома, които от 90 през 2017г. са намалели на 84 през 2020г., както и писма от АСП в периода от 2021г. – 2023г. за стартиране на процедура по извеждане на потребители от ДПЛУИ – с. Лозево и настаняването им „Център за грижи за лица с умствена изостаналост“ изградени от Общините Враца, Троян и Велики Преслав. От писмо на работодателят до Директора на Областна инспекция по труда (лист 31 от делото) е видно, че при капацитет на 90 души потребители в Дома, към момента на исканото

становище от ОИТ са настанени 26 потребителя, подлежащи на скорошно извеждане и закриване на институцията. Посочва се, че предизвестия за прекратяване на трудовото правоотношение се връчват и на други служители работещи при работодателят. Или по делото се установи, че намаляването обема на работа касае предприятието на работодателят като цяло и обхваща всичките му звена и длъжности, включително и длъжността на ищеца.

Въз основа на изложеното, съдът намира, че посочената в Заповедта хипотеза на чл.328 от КТ – намаляване обема на работа, е приложима в конкретния случай, като за служителят, работещ в структуриращ се ДВУИ с предстоящо напълно преустановяване на дейността е било достатъчно ясно основаниято, на което се позовава работодателят, за да прекрати трудовото правоотношение. Възражението, че противоречието между основанията в Предизвестието и Заповедта води до опорочаване на същата не се възприема от съда. В Предизвестие № 17/14.07.2023г. е посочено и основаниято, на което ищецът е уволнен, а именно - чл.328, ал.1, т.3 от КТ, което е релевантно за настоящото производство.

Страните по делото не спорят, че ищецът е бил член на синдикална организация, както и че има заболяване, което му дава закрила при уволнение. Съгласно чл.333, ал.1, т. 2 и ал.2 от КТ в случаите по [чл. 328, ал. 1, т. 3](#) от КТ, работодателят може да уволни трудоустроен работник или служител, само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай, за който преди уволнението се взема и мнението на трудово-експертната лекарска комисия. В конкретния случай предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца е дадено от Областната инспекция по труда с Писмо изх. № 23058980 от 23.06.2023г. (находящо се на лист 35 от делото). Изпълнено е и условието да се вземе предварително мнението на ТЕЛК – Шумен, направено с Писмо № 17-3 от 05.06.2023г. Поради това, съдът намира, че са спазени изискванията на закона в конкретния случай.

Другото възражение е, че незаконосъобразността на уволнението, произтича от неспазването на разпоредби от Колективния трудов договор - чл.14, т.2, чл.16 и чл.19 от КТД.

В чл.19 от КТД се посочва, че работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване обема на работа, след предварителни консултации със съответния синдикален орган, съгласно чл.333, ал.4 от КТ. Съгласно чл.333, ал.4 от КТ, когато това е предвидено в Колективен трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращението на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

В мотивите на точка 1 от Тълкувателно Решение № 4 от 17.12.2013г. на ВКС по тълк.д. № 4/2013г. на ОСГК се сочи, че въпросът дали е предвидена в разпоредбата на съответния КТД закрилата по чл.333, ал.4 от КТ или такава не е предвидена, следва да бъде разрешен от съдебния състав при произнасянето по иска за защита при незаконно уволнение по чл.344, ал.1, т.1 от КТ, ако работникът се е позовал на нейното нарушаване на посоченото

основание.

Предвид позоваването на ищецът на нарушение на чл.19 от КТ, то следва да се направи преценката дали в представения по делото КТД е предвидена такава защита или не, като съдът няма право да замества ясно и точно изразената воля на страните по договора.

Съдът намира, че употребеният в чл.19 от Колективния трудов договор, израз „след предварителни консултации със съответния синдикален орган“ не следва да се приравни и не е тъждествен с израза „след предварително съгласие дадено от съответния синдикален орган“. Поради това се налага извода, че предварително съгласие за уволнение от синдикалния орган не е предвидено в представения по делото Колективен трудов договор и съобразно изложеното в мотивите на Тълкувателното решение ищецът не попада под закрилата на чл.333, ал.4 от КТ и същата не е приложима в настоящия случай.

Въз основа на горното, съдът намира, че доколкото оспорваното от страна на ищеца уволнение е било законно, то искът с правно основание чл.344, ал.1 т.1 от КТ за отмяна, като незаконосъобразна на Заповед № 56 от 14.08.2023г. за прекратяване на Трудов договор № 19/22.03.2012 г. и отмяната на уволнение, извършено със същата заповед е неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

Доколкото искът с правно основание по чл.344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на ищеца на заеманата до уволнението длъжност е обусловен от уважаването на иска за признаване на незаконосъобразността на уволнението и предвид отрицателния изход на този иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ, съдът намира, че следва да бъде отхвърлен и последният.

Настоящото производство е трудово, а съгласно разпоредбата на чл.359 от КТ производството по трудови дела е безплатно за работниците и служителите и същите не заплащат такси и разноски по производството, то ищецът, въпреки че предявените от него искове са отхвърлени не дължи заплащане на държавна такса и разноски по делото. Същите следва да останат за сметка на държавата.

Ответникът е направил искане с писмения отговор да му бъдат присъдени разноските в производството, представляващи заплатено адвокатско възнаграждение. Видно от представения договор за правна защита и съдействие (лист 66 от делото) такива са договорени в размер на 480 лв., като следва да се преведат по сметка. Доказателства за извършения банков превод и съответно реалното заплащане на сумата не са представени по делото и няма основание същите да бъдат присъдени в полза на страната.

Водим от горното и на основание чл.235 от ГПК, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявеният от В. Х. В. с ЕГН ***** с адрес гр.Шумен, ул.“*****” № 46, вх.5, ет.26, ап.54 срещу „Дом за възрастни хора с умствена изостаналост“ – с. Лозево

с БУЛСТАТ ***, представлявано от Директора Желю Желев с адрес гр.Шумен, местност Лозево иск с правно основание по чл.344, ал.1, т.1 от КТ за признаване за незаконно и отмяната на уволнението, извършено със Заповед № 56 от 14.08.2023г., като неоснователен.

ОТХВЪРЛЯ предявеният от В. Х. В. с ЕГН ***** срещу „Дом за възрастни хора с умствена изостаналост“ – с. Лозево с БУЛСТАТ *** иск с правно основание по чл.344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, като неоснователен.

Разноските по делото остават за сметка на държавата.

Решението подлежи на обжалване пред Шуменски окръжен съд в двуседмичен срок от датата на обявяването му на страните, а именно на 28.11.2023г.

Съдия при Районен съд – Шумен: _____